

UNIVERSITÀDELLACALABRIA



NUCLEO DI VALUTAZIONE

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2017

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Calabria (NdV), con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), preso atto:

- dell'articolo 14, comma 4, lettera c, del D.lgs. 150/2009, per come modificato dall'articolo 11 del D.lgs. 74/2017,
- del capitolo 6 del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* di Ateneo,

ha esaminato la Relazione sulla *Performance* 2017 adottata con delibera n.163 del Consiglio di Amministrazione del 11/10/2018, ed inviata al NdV in data 18/10/2018, n. prot. 6545.

In attesa della proposta di un format standard di valutazione da parte dell'ANVUR, l'attività di validazione della suddetta Relazione è stata svolta tenendo conto delle raccomandazioni e dei criteri elaborati dalla stessa ANVUR nel documento "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali italiane, luglio 2015". A tal fine, in ottica comparativa, oltre alla già citata Relazione il NdV ha esaminato il Piano Integrato Annualità 2017.

Al fine di valutare e monitorare in maniera puntuale l'impegno dell'Amministrazione al miglioramento della propria *performance* e alla conformità delle procedure adottate alle disposizioni vigenti e alle raccomandazioni degli Organi di Ateneo è stata condotta una analisi secondo i criteri di valutazione sotto riportati:

1. *chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance;*
2. *accoglimento suggerimenti presenti nel documento "Validazione Relazione dell'NdV anno precedente";*
3. *completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato Annualità 2017;*
4. *grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi;*
5. *evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione;*
6. *grado di approfondimento degli aspetti critici emersi;*
7. *presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del Piano Integrato 2019.*

Di seguito, si sintetizza l'esito dell'analisi per singolo criterio (per un maggiore dettaglio dei punti 2, 3, 4, 5, 6, 7 si rimanda al documento "Validazione della Relazione sulla Performance 2017- Carte di lavoro"):

Criterio 1: chiarezza espositiva della Relazione sulla Performance.

Il Nucleo verifica che la Relazione si presenta come un testo chiaro e di facile comprensione e lo schema di articolazione risponde a criteri di completezza delle informazioni contenute, con particolare attenzione al modo in cui esse sono state raccolte e trattate.

Criterio 2: Accoglimento suggerimenti presenti in "Validazione Relazione dell'NdV anno precedente".

Il Nucleo constata che, le raccomandazioni riportate nel precedente documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2016 sono state accolte in parte. Infatti, per quanto riguarda la valutazione delle competenze professionali ed organizzative, che fanno riferimento alla valutazione delle performance individuali, non sono disponibili gli elementi di valutazione previsti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Inoltre, mancando il "Bilancio di genere", non si hanno evidenze di feedback in tal merito.

Criterio 3: La completezza dell'analisi autovalutativa rispetto ai contenuti del Piano Integrato Annualità 2017.

Il Nucleo verifica la presenza di un complessivo allineamento tra l'analisi autovalutativa, riportata nella "Relazione sulla Performance 2017", ed i contenuti del "Piano Integrato Annualità 2017". Ciononostante, si rilevano due casi (Servizio di Prevenzione e Protezione; Museo di storia naturale della Calabria ed orto botanico) in cui la rideterminazione dei pesi degli obiettivi non è adeguatamente motivata.

Criterio 4: Il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi.

Il Nucleo osserva l'utilizzo di indicatori quantitativi in misura predominante rispetto a quelli qualitativi.

Criterio 5: L'evidenza degli aggiustamenti in itinere e della presenza di rendicontazione.

*Il Nucleo constata la presenza di un monitoraggio semestrale che ha riguardato tutte le Unità di Valutazione. Dall'analisi è emerso che **9 strutture dell'Amministrazione** su 43 (Liaison Office; Supporto Processi Gestionali e Informativi; Servizio Prevenzione e Protezione; Ufficio Speciale Relazioni Internazionali; Ufficio Identità Visiva d'Ateneo; Ufficio Energy Management; Area Finanziaria; Area Risorse Umane; Biblioteca Area Umanistica) e **4 Dipartimenti** su 14 (Dipartimento di Ingegneria Informatica, Modellistica, Elettronica e Sistemistica - DIMES; Dipartimento di Biologia, Ecologia e Scienze della Terra DiBEST; Dipartimento di Lingue e Scienze dell'Educazione - LISE; Dipartimento di Studi Umanistici -DiSU) non hanno inviato la documentazione richiesta.*

Criterio 6: Il grado di approfondimento degli aspetti critici emersi.

Il Nucleo rileva la presenza di un'analisi dei punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il contesto di riferimento entro cui si è operato a livello di sistema e risultano motivate le maggiori criticità in merito agli obiettivi assegnati e non raggiunti dalle singole Unità di Valutazione. Tuttavia, manca una valutazione dell'impatto della "neutralizzazione" degli obiettivi non raggiunti sulla performance complessiva. Infine, nonostante venga più volte richiamata la riorganizzazione di alcune strutture ed uffici dell'Amministrazione, non sono riportati gli elementi che ne chiariscono le motivazioni e le ricadute sulle attività del Piano integrato.

Criterio 7: La presenza di ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del Piano Integrato 2019.

Il Nucleo verifica che non sono presenti elementi riconducibili a ipotesi risolutive e/o migliorative da inserire all'interno Piano Integrato 2019.

Alla luce dell'analisi svolta e tutto ciò premesso, il Nucleo valida la Relazione sulla Performance 2017.

Altresì, in ottica di miglioramento continuo, il Nucleo formula le seguenti raccomandazioni (alcune già segnalate in passato):

- a) utilizzare gli elementi di valutazione previsti nel SMVP relativamente alla valutazione delle performance individuali – macro fattore valutativo: capacità professionali ed organizzative;*
- b) inserire il Bilancio di genere nella Relazione sulla Performance per come richiesto dall'art. 10 comma 1 punto b) del D.Lgs. n. 150/;*
- c) qualsiasi modifica rispetto a quanto previsto nel Piano Integrato deve essere adeguatamente argomentata e giustificata in sede di Relazione (esempio: redistribuzione dei pesi degli obiettivi in caso di “neutralizzazione”, riorganizzazioni delle strutture/uffici effettuate durante l'anno);*
- d) qualora vengano “neutralizzati” degli obiettivi analizzare l'impatto della neutralizzazione sul complessivo raggiungimento degli obiettivi strategici;*
- e) garantire che tutte le strutture e i dipartimenti predispongano il monitoraggio semestrale per come previsto dal SMVP;*
- f) Coefficienti di Performance (CdP), in diversi casi pari o superiori al 200%, suggeriscono di prestare particolare attenzione, soprattutto in fase di pianificazione, alla qualità della filiera obiettivi-indicatori-target.*

In conclusione, al fine di una corretta applicazione del Ciclo della Performance, si sottolinea l'importanza del rispetto della tempistica prevista nell'ambito del SMVP.